

# **Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur étendu

La présente convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail, pour les personnels des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Les SSTI appliquent la présente convention collective qui définit, notamment, les conditions de travail, les garanties sociales, les principes de rémunération, ainsi que l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du code du travail et du code de la santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer.

# Préambule

## Article

En vigueur étendu

La présente convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail, pour les personnels des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Les SSTI appliquent la présente convention collective qui définit, notamment, les conditions de travail, les garanties sociales, les principes de rémunération, ainsi que l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du code du travail et du code de la santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer.

# **I - Dispositions générales**

## **Champ d'application**

### **Article 1**

En vigueur étendu

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports entre les services de santé au travail interentreprises et leur personnel salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Le champ d'application territorial s'étend à l'ensemble de la France métropolitaine et des départements et territoires d'outre-mer.

Sont visés par la convention collective, les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

## **Personnels visés**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention collective s'applique aux salariés des services de santé au travail interentreprises, quels que soient leur contrat de travail et leur durée de travail.

## **Durée de la convention**

### **Article 3**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions énoncées ci-après.

## **Révision de la convention**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La présente convention collective est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties doit obligatoirement être motivée.

Soit la partie demanderesse identifie le ou les articles faisant l'objet de la révision. Elle devra alors être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision.

Cette demande de révision devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la notification de cette demande, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. À l'issue de cette rencontre, les parties bénéficieront de 6 mois pour conclure un nouvel accord.

À défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les partenaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord vise le ou les articles ou titres à réviser, la méthode et le délai pour y parvenir, lequel ne peut être inférieur à 6 mois. La proposition d'accord de méthode devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la partie la plus diligente, à chacune des autres parties signataires de la convention. La révision débute après la signature majoritaire de l'accord de méthode, qui devra être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois.

À défaut de signature majoritaire à l'issue du délai prévu par l'accord de méthode, l'ancien texte restera en vigueur.

En tout état de cause, les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

## **Dénonciation**

### **Article 4.1**

En vigueur étendu

La convention peut être à tout moment dénoncée, par l'une des parties signataires, en totalité ou en partie, par lettre recommandée adressée à chaque organisation signataire, en respectant un préavis de 3 mois.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis visé ci-dessus.

## **Droit syndical**

### **Article 5**

#### **Principe général de non-discrimination**

En vigueur étendu

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à respecter le principe de non-discrimination conformément aux dispositions légales.

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

La violation de ce principe est sanctionnée pénalement.

## 5.1 Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que par la présente convention collective.

### 5.1.2 Délégués syndicaux

Le délégué syndical est un membre du personnel désigné par un syndicat représentatif dans le SPSTI qui a créé une section syndicale (institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérents pour défendre les droits et intérêts des salariés qu'elle représente).

Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon l'effectif du service. Il peut cumuler différents mandats.

- Dans les SPSTI de moins de 50 salariés :

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Un seul délégué syndical peut être désigné parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Dans les SPSTI de moins de 50 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 4 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec le mandat de membre de la délégation du personnel au CSE.

- Dans les SPSTI de 50 à 499 salariés :

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI d'au moins 50 salariés, un seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille du SPSTI, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Dans les SPSTI de 50 à 150 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 12 heures par mois.

Dans les SPSTI de 151 à 499 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 18 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;
- représentant syndical au CSE ;
- délégué syndical central.

Il est précisé que dans un SPSTI de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE. Le délégué syndical élu au CSE doit faire un choix, au sein de cette instance, entre un mandat d'élus CSE et de représentant syndical au CSE, ces deux mandats n'étant pas compatibles.

- Dans les SPSTI de 500 à 1 999 salariés :

Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE ;
- avoir au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges.

Ce délégué syndical est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE.

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 24 heures par mois.

Le délégué syndical supplémentaire dispose d'un crédit de 24 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;
- représentant syndical au CSE ;
- délégué syndical central.

Au regard des dispositions précitées, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit (1) :

Effectif du SPSTI	Nombre de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2

## 5.2 Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice à l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de prévention et de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Chaque organisation syndicale ou section syndicale au sein du SPSTI a, à sa disposition, une messagerie électronique dédiée à ses fonctions.

Il appartient à chaque SPSTI de faciliter le dialogue social par l'utilisation appropriée des outils numériques présents ou à venir.

Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

### 5.3 Réunion syndicale

Chaque section syndicale peut se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de prévention et de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

### 5.4 Local syndical

Dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Ce local est distinct de celui des autres institutions représentatives du personnel.

Ce local doit être convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, comportant au minimum : tables, chaises, armoire, téléphone, imprimante et consommables (cartouches et papier). Il doit en outre permettre aux sections syndicales de bénéficier d'une connexion à internet indépendante et mutualisée.

Dans le cadre de l'exercice de leur mission, les délégués sont autorisés à utiliser le matériel professionnel mis à leur disposition.

(1) Alinéa et tableau exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

## **Article 6**

### **Absence pour raisons syndicales**

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des

congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Aussi, des autorisations d'absence rémunérées sont accordées aux salariés souhaitant bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions législatives et réglementaires.

#### 6.1 Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans l'annexe II de la présente convention collective.

## **Comité social et économique**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité social et économique est mis en place dans le Service de prévention et de santé au travail interentreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés, tel que déterminé selon les modalités fixées par le code du travail, est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions, la composition et le fonctionnement du comité social et économique, de même que les modalités d'organisation des élections en vue de sa mise en place sont déterminées par le code du travail.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les communications des représentants du personnel s'effectuent via l'intranet du service de prévention et de santé au travail quand il existe, dans un espace dédié.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités des informations des élus du comité social et économique au moyen des outils numériques disponibles dans les SPSTL.

## **Le suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, il est interdit à l'employeur de prendre en considération, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.



Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein du SPSTI au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par le code du travail.

L'entretien professionnel réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permet de procéder au recensement de compétences éventuelles nouvelles acquises au cours du mandat et de réfléchir aux possibilités de valoriser l'expérience acquise. Conformément aux dispositions du code du travail, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans le SPSTI. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2141-5 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

## **Formation continue**

### **Article 9**

En vigueur étendu

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans.

## **Formation professionnelle continue**

### **Article 9**

En vigueur étendu

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans.

## **Secret professionnel**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Le secret professionnel, dont la violation est sanctionnée par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services de santé au travail interentreprises.

Le personnel devra être informé par écrit par le SSTI, lors de l'embauche, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté, notamment dans les locaux qu'ils mettent à disposition du personnel, en veillant à l'isolement acoustique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données confidentielles des entreprises, quel qu'en soit le support (y compris numérique).

## **II - Exécution du contrat de travail**

### **Embauchage**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le SSTI conclut des contrats de travail.

Les conditions d'embauche des salariés sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le SSTI remet à l'intéressé à son entrée en fonctions un exemplaire de la convention collective ainsi que le projet de service et le dernier CPOM conclu.

En plus des mentions légales obligatoires (temps partiel, CDD ...), le contrat de travail fixe au minimum :

- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente convention portant sur la classification des emplois ;
- le lieu de travail ;
- les conditions de travail, la rémunération et les conditions particulières d'emploi ;

Par ailleurs, le contrat de travail des salariés inscrit leurs actions dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le CPOM. Ces orientations ne doivent pas faire obstacle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dans l'entreprise adhérente (ou pour un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble demeure dans le respect des dispositions réglementaires et des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

### **Contrat de travail. – Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le SSTI conclut des contrats de travail.

Les conditions d'embauche des salariés sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le SSTI remet à l'intéressé à son entrée en fonctions un exemplaire de la convention collective ainsi que le projet de service et le dernier CPOM conclu.

En plus des mentions légales obligatoires (temps partiel, CDD ...), le contrat de travail fixe au minimum :

- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente convention portant sur la classification des emplois ;
- le lieu de travail ;
- les conditions de travail, la rémunération et les conditions particulières d'emploi ;

Par ailleurs, le contrat de travail des salariés inscrit leurs actions dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le CPOM. Ces orientations ne doivent pas faire obstacle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dans l'entreprise adhérente (ou pour un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble demeure dans le respect des dispositions réglementaires et des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## **Indépendance propre à certains personnels**

### **Article 11.1**

En vigueur étendu

#### Médecin du travail

L'indépendance légale et réglementaire du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination découlant de son statut de cadre salarié vis-à-vis de son employeur. En effet, conformément aux dispositions réglementaires, le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec le président du SSTI ou son représentant.

Cette indépendance s'applique en particulier dans l'entreprise dans laquelle le médecin du travail intervient.

Dans le respect des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique qui s'imposent, le médecin du travail réalise ses actions en respectant les éléments suivants :

- ses obligations réglementaires ;
- les modalités d'organisation du SSTI ;
- le projet pluriannuel de service et le CPOM ;
- les obligations de prévention rendues nécessaires par certaines situations de travail.

Conformément aux dispositions légales, l'assurance du SSTI couvre ses salariés agissant dans la limite de la mission qui leur est impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de l'art médical.

#### Infirmier en santé au travail

L'infirmier en santé au travail exerce son activité dans le respect des dispositions du code de la santé publique et du code du travail. Il a un rôle propre défini par le code de la santé publique et des missions confiées par le(s) médecin(s) du travail, dans le cadre de protocoles écrits. Dans les deux cas, ses missions

sont exercées dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire et notamment dans le cadre des recommandations de la commission médico-technique.

Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Dans les SSTI, les personnels dont l'emploi conventionnel est le suivant bénéficient de l'appellation IPRP :

- technicien hygiène sécurité ;
- psychologue du travail ;
- ergonomiste ;
- toxicologue ;
- épidémiologiste ;
- ingénieur hygiène-sécurité/chimiste.

Préalablement à l'embauche d'un IPRP, il appartient au SSTI de s'assurer que l'intéressé dispose des justificatifs attestant soit :

- d'un diplôme d'ingénieur ;
- d'un diplôme sanctionnant au moins 2 ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail ;
- d'un diplôme sanctionnant au moins 3 ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liée au travail ;
- d'une expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins 5 ans.

L'IPRP du SSTI dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## **Équipe pluridisciplinaire de santé au travail**

### **Article 11.2**

En vigueur étendu

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprend un ou plusieurs médecins du travail, un ou plusieurs IPRP et un ou plusieurs infirmiers. Elle peut s'enrichir de la présence de collaborateurs médecins, d'internes/d'étudiants en médecine.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est complétée par les assistants de services de santé au travail (secrétaire médical, assistant de l'équipe pluridisciplinaire et assistant de santé au travail).

Cette équipe peut être complétée par d'autres professionnels de la filière prévention, recrutés après avis des médecins du travail.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est animée et coordonnée par le médecin du travail. Dans le cadre du fonctionnement général du SSTI, le médecin du travail assure la coordination des interventions de cette équipe au bénéfice des entreprises et des salariés confiés à celle-ci. Le médecin du travail mobilise ainsi les compétences les plus appropriées pour chaque intervention.

Le SSTI s'assure des moyens de fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, notamment pour répondre aux objectifs du projet de service.

Lorsqu'il est fait appel, par une entreprise adhérente, à un IPRP du SSTI, celui-ci en informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et inscrit son action dans le cadre de l'activité de celle-ci.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## **Collaborateur médecin**

### **Article 11.3**

En vigueur étendu

Le collaborateur médecin remplit ses missions dans les conditions fixées légalement et réglementairement.

## **Assistant de service social**

### **Article 11.4**

En vigueur étendu

L'assistant de service social travaille en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Il dispose du temps nécessaire et des moyens pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son autonomie dans le respect du référentiel professionnel fixé par le code de l'action sociale et des familles.

L'assistant de service social signataire d'un contrat de travail avec le SSTI inscrit son action dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

(1) L'article 11.4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 4622-15 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

## **Période d'essai**

### **Article 12**

En vigueur étendu

Durée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui permet, à l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et, au salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

- 1 mois pour les non-cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 3 mois ;
- 2 mois pour les cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 6 mois.

Son renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail.

Par ailleurs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrat (s) à durée déterminée ou d'un ou plusieurs contrat (s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Rupture

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions légales et réglementaires.

## **Définition de l'ancienneté**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention faisant intervenir une notion d'ancienneté ou de nombre d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectif accomplies par le salarié dans le service interentreprises qui l'emploie depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :

- des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ;
- des périodes assimilées à une période de travail effectif par la réglementation en vigueur ou par la présente convention, à la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à 1 année.

## **Durée du travail**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.

## **Durée du travail (1)**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.



## **III - Congés**

### **Congés annuels payés**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le congé annuel est pris dans la période légale des congés comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au moins 3 mois à l'avance, compte tenu des exigences du SSTI et après consultation des intéressés.

Les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (congé principal) ne sont pas accolés à ce congé principal et n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par les dispositions légales.

En cas de fractionnement du congé principal, il sera fait application des dispositions légales.

(1) Article étendu sous réserve du respect de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de congés payés telle que posée par les articles L. 3141-10, L. 3141-15, L. 3141-21 et L. 3141-22 du code du travail et des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-13 du code du travail selon lesquelles les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

### **Délégués de la commission médico-technique (CMT)**

#### **Article 15.1**

En vigueur étendu

Lorsque les textes réglementaires prévoient que des délégués de la CMT sont élus, la procédure de ces élections est prévue par le règlement intérieur de cette instance, qui est soumis au contrôle de l'administration dans le cadre de l'agrément du SSTI.

### **Congés d'ancienneté**

#### **Article 15 bis**

En vigueur étendu

Des congés d'ancienneté payés supplémentaires aux congés définis au 1er alinéa de l'article 15 ci-dessus sont accordés conformément au tableau ci-après :

- 1 jour ouvré pour 4 ans de présence dans le service ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 8 ans de présence ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 12 ans de présence ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 16 ans de présence.

L'ancienneté est appréciée au jour anniversaire de l'entrée dans le service.

## **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

### **Article 16**

En vigueur étendu

Il est accordé au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, un congé dont la durée, en nombre de jours ouvrables, est fixée comme suit :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 6 jours ;
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant (en ligne directe) du salarié : 2 jours.

Sauf accords particuliers, les congés pour événements familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les 8 jours calendaires qui le précèdent ou le suivent.

Les congés pour événements familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

## **Service national et périodes militaires**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Enfant âgé de moins de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Enfant âgé entre 12 et 16 ans

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée.

## **Congé pour soigner un enfant malade**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Enfant âgé de moins de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Enfant âgé entre 12 et 16 ans

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée.

## **Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans**

### **Article 17.1**

En vigueur étendu

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justificatif, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de 17 ans est reconnu handicapé par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) à un taux d'au moins 80 %.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours ouvrables par année civile. Elle se cumule avec le congé pour soigner un enfant malade visé à l'article 17 de la présente convention collective.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'organiser le financement, notamment par un ou des dons de jours correspondant à la 5e semaine de congés payés ou de jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnels du service de santé au travail interentreprises.

Lorsqu'un salarié a en charge un enfant répondant aux conditions susvisées, l'employeur favorise l'aménagement de son temps de travail, dans la mesure des possibilités du service de santé au travail interentreprises.

## **Congé de maternité**

### **Article 18**

En vigueur étendu

La durée du congé de maternité est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le congé de maternité peut être anticipé ou reporté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les salariées comptant 1 an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

## **Régime de prévoyance**

### **Article 19**

En vigueur étendu

Le service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4e jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service de santé au travail interentreprises et le salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

## **Régime de prévoyance - Incapacité de travail**

### **Article 19**

En vigueur étendu

Le service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4<sup>e</sup> jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service de santé au travail interentreprises et le salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

## **IV - Rémunération**

### **Classification des emplois**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Les salariés sont classés dans l'une des deux filières suivantes :

- filière prévention ;
- filière support.

L'annexe I à la présente convention collective énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

Ces emplois ont été évalués en commission paritaire nationale de branche.

L'emploi réellement occupé par le salarié doit nécessairement être rattaché à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi le plus approchant au regard des activités réellement et concrètement exercées. C'est le contenu du travail tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'éducation nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

Il est précisé que les SSTI ne peuvent créer d'autres emplois conventionnels que ceux prévus dans la présente convention collective. En revanche, les partenaires sociaux de la branche peuvent, si nécessaire, décider de créer de nouveaux emplois conventionnels.

En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante.

De plus, jusqu'à la classe 6 incluse, le salarié cumulant deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

Le personnel autre que cadre ayant, de manière temporaire ou non, par délégation et sous le contrôle d'un cadre, une responsabilité de coordination ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur, bénéficie d'une majoration de 7 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

### **Évolution interne du personnel**

## **Article 20.1**

En vigueur étendu

Le service de santé au travail interentreprises propose à tout le personnel, et notamment aux secrétaires médicaux, la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification de la convention collective et en particulier les postes d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire, susceptibles d'être libérés ou créés.

Pour pourvoir à ces postes, le SSTI s'engage à informer en priorité tout le personnel du SSTI des postes libérés ou créés et à étudier en priorité leur candidature. L'étude pourra comprendre un bilan professionnel, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## **Valeur du point et salaire minimum professionnel**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réunissent chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales annuelles garanties, dans une revalorisation unique, toutes classes confondues.

L'évolution de ces rémunérations est applicable au 1er janvier de l'exercice.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## **Négociation salariale annuelle**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réunissent chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales annuelles garanties, dans une revalorisation unique, toutes classes confondues.

L'évolution de ces rémunérations est applicable au 1er janvier de l'exercice.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## **Appointements minima garantis**

### **Article 22**

En vigueur étendu

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle garantie brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emplois, est fixée annuellement dans les conditions prévues à l'article 21 (1).

Par mois de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, la rémunération minimale mensuelle garantie correspond à 1/13 de la rémunération minimale annuelle garantie.

Le SSTI doit respecter la rémunération minimale annuelle garantie et la rémunération minimale mensuelle garantie.

(1) Le salaire annuel à prendre en compte pour vérifier le respect de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie de son travail.

On entend, par éléments permanents de la rémunération, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté).

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## **Rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre**

### **Article 22**

En vigueur étendu

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle garantie brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emplois, est fixée annuellement dans les conditions prévues à l'article 21 (1).

Par mois de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, la rémunération minimale mensuelle garantie correspond à 1/13 de la rémunération minimale annuelle garantie.

Le SSTI doit respecter la rémunération minimale annuelle garantie et la rémunération minimale mensuelle garantie.

(1) Le salaire annuel à prendre en compte pour vérifier le respect de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie de son travail.

On entend, par éléments permanents de la rémunération, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté).

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)



# Rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires

## Article 22.1

En vigueur étendu

Les salariés peuvent effectuer des missions auxiliaires à celles objet de leur contrat de travail. La durée pendant laquelle ces missions sont exercées, la rémunération afférente ainsi que les autres modalités d'application font l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

Ces missions correspondent à des compétences acquises (formation, expérience antérieure ou validation des acquis de l'expérience) effectivement mises en œuvre par le salarié.

La rémunération de ces missions auxiliaires est incluse, pour les SSTI concernés, dans leur négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires.

Les partenaires sociaux décident de supprimer le tableau de classification joint à l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et l'accord annexe du 1er décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## Prime d'ancienneté

### Article 23

En vigueur étendu

Le personnel autre que cadre des services de santé au travail interentreprises bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire mensuel réel.

Cette prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie à l'article 22, à raison de :

- 3 % après 3 ans de présence dans le SSTI ;
- 6 % après 6 ans de présence dans le SSTI ;
- 9 % après 9 ans de présence dans le SSTI ;
- 12 % après 12 ans de présence dans le SSTI ;
- 15 % après 15 ans de présence dans le SSTI ;
- 18 % après 18 ans de présence dans le SSTI ;
- 21 % après 21 ans de présence dans le SSTI.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

# Préavis

## Article 24

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à 1 mois, si le salarié a moins de 2 années de présence et à 2 mois dans le cas contraire.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le service de santé au travail interentreprises pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, en accord avec le service de santé au travail interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service de santé au travail interentreprises ne sera alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront fixées par accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou partie. À défaut d'accord, ces heures d'absence seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du service de santé au travail interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointements pour le salarié licencié.

## Indemnité de licenciement

### Article 25

En vigueur étendu

Indemnité de licenciement du personnel non cadre

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le SSTI :

- jusqu'à 9 années : 1/5 de mois d'appointements par année de présence ;
- au-delà de 9 années : 1/3 de mois d'appointements par année de présence.

Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57<sup>e</sup> anniversaire.

Le 57e anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1er alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 1/3 s'applique serait repoussé d'autant.

Par mois d'appointements, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

## **Allocation de fin de carrière**

### **Article 26**

En vigueur étendu

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié qui part à la retraite (dans le cas d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite) bénéficie d'une allocation de fin de carrière, dès lors qu'il compte – lors de son départ à la retraite – 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au sein du SSTI. (1)

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :

- 1 mois d'appointements après 10 ans de présence dans le SSTI (2) ;
- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI (2) ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI (2) ;
- et 1/10 supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20e année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les salariés mis à la retraite comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

(2) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

## **V - Application**

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : missions d'interprétation**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, afin d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée, est composée comme suit :

- d'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées, dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales qui siègent à cette commission quand elle négocie ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion peut avoir lieu à l'occasion des réunions de négociations de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : missions de conciliation**

#### **Article 28**

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

Les conflits collectifs de travail sont alors soumis par la partie la plus diligente à cette commission, composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation saisie dans ses missions d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de la saisine. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque par lettre recommandée les organisations syndicales signataires.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, ainsi qu'aux parties en cause.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail assimilé à une période de travail effectif.

## **Formalités de dépôt**

### **Article 29**

En vigueur étendu

La convention collective et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Date d'application**

### **Article 30**

En vigueur étendu

La présente convention collective, créée le 20 juillet 1976, a été révisée, notamment par les deux accords collectifs suivants :

- accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 1er janvier 2014) ;
- accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 17 janvier 2017).